

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Putu Indra Sanjaya, dkk (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Kontruksi Gedung di Kabupaten Klungkung dan Karangasem. Variabel dari penelitian tersebut adalah penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada proyek kontruksi (Y); faktor sistem manajemen (X1); faktor pelaksanaan (X2); faktor pengawasan (X3). Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan analisis korelasi berganda. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek kontruksi gedung di kabupaten Karangasem akan naik bila faktor pengawasan (X3) bertambah karena bertanda positif. Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek kontruksi gedung di kabupaten klungkung dan karangasem akan turun bila faktor sistem manajemen (X1) dan faktor pelaksanaan (X2) bertambah karena bertanda negatif. Hubungan yang kuat antara faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek kontruksi.

Wieke Yuni Christina, dkk (2012), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi. Variabel dari penelitian tersebut adalah kinerja proyek kontruksi (Y); komitmen dan top management terhadap K3 (X1); peraturan dan

prosedur K3 (X2); komunikasi pekerja (X3); kompetensi pekerja (X4); lingkungan kerja (X5); keterlibatan pekerja dalam K3 (X6). Teknis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengujian asumsi klasik analisis regresi, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi heteroskedastisitas, uji asumsi normalitas, uji asumsi auto korelasi, uji asumsi multikolinieritas, dan uji asumsi linieritas. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Keterlibatan pekerja memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi, Kompetensi pekerja memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi, Lingkungan pekerja memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi, Komunikasi pekerja memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi, Faktor Komitmen *Top Management* terhadap K3 memiliki pengaruh signifikan yang paling kecil terhadap Kinerja Proyek Konstruksi.

Samuel Howard Quertey and Bill Buenar Puplampu (2012), dalam penelitiannya yang berjudul *Employee Health and Safety Practices: An Exploratory and Comparative Study of the Shipping and Manufacturing Industries in Ghana*. Variabel dari penelitian tersebut adalah *employee health and safety practices; the manufacturing industry; the shipping industry; occupational health and safety hazards; employees in the shipping and manufacturing industries; age, gender and levels of education of employees*. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa Produktivitas yang tinggi dikaitkan dengan kesehatan karyawan yang efektif dan praktek keselamatan melalui inisiatif kesehatan dan keselamatan, Hipotesis bahwa industri manufaktur memiliki lebih

memiliki bahaya kesehatan dan keselamatan kerja dari industri perkapalan tidak didukung oleh hasil penelitian ini, ada hubungan antara peningkatan kesehatan dan bahaya keselamatan dan tantangan industri dan nasional untuk kesehatan kerja dan praktek-praktek keselamatan seperti yang ditunjukkan oleh kebanyakan manajer, Karyawan dalam pengiriman dan industri manufaktur memiliki sikap positif terhadap kesehatan karyawan dan praktik keselamatan dari manajer mereka, Usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan tidak memiliki efek pada karyawan dan sikap manajer terhadap praktik kesehatan dan keselamatan.

Dari ketiga penelitian tersebut terdapat persamaan dan perbedaan. Dan perbedaan tersebut adalah terdapat pada variabelnya, teknik analisisnya dan sudah pasti hasilnya pun berbeda. Sedangkan persamaan ketiga penelitian tersebut adalah dari salah satu variabel tersebut sama-sama terdapat variabel tentang keselamatan dan kesehatan kerja, selain itu pada penelitiannya juga sama-sama menggunakan penelitian kuantitatif. Untuk lebih jelasnya periksa tabel berikut :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul	Nama, Tahun	Variabel	Teknis Analisis	Hasil
1.	Analisis Penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada Proyek Kontruksi Gedung di Kabupaten Klungkung dan Karangasem	Putu Indra Sanjaya , dkk (2012)	Y: Penerapan keselamatan dan kesehatan kerja pada proyek kontruksi X1: Faktor sistem manajemen X2: Faktor pelaksanaan X3: Faktor pengawasan	Analisis Regresi Ganda dan Analisis Korelasi Ganda	- Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek kontruksi gedung di kabupaten Karangasem akan naik bila faktor pengawasan (X3) bertambah karena bertanda positif. - Keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek kontruksi gedung di kabupaten klungkung dan karangasem akan turun bila faktor sistem

					<p>manajemen (X1) dan faktor pelaksanaan (X2) bertambah karena bertanda negatif.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hubungan yang kuat antara faktor-faktor yang mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap keselamatan dan kesehatan kerja (K3) pada proyek konstruksi.
2.	Pengaruh Budaya Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Proyek Konstruksi	Wieke Yuni Christina, dkk	(X1)Komitmen <i>Top Management</i> terhadap K3, (X2)Peraturan dan Prosedur K3, (X3)Komunikasi Pekerja, (X4)Kompetensi Pekerja, (X5)Lingkungan Kerja, (X6)Keterlibatan Pekerja dalam K3 (Y)Kinerja Proyek Konstruksi	<p>Pengujian Asumsi Klasik Analisis Regresi</p> <ul style="list-style-type: none"> -Uji Validitas dan Realibilitas -Uji Asumsi Heteroskedastisitas -Uji Asumsi Normalitas -Uji Asumsi Autokorelasi -Uji Asumsi Multikolinieritas -Uji Asumsi Linieritas 	<ul style="list-style-type: none"> - Keterlibatan pekerja memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi - Kompetensi pekerja memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi. - Lingkungan pekerja memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi - Komunikasi pekerja memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja proyek konstruksi. - Faktor Komitmen <i>Top Management</i> terhadap K3 memiliki pengaruh signifikan yang paling kecil terhadap Kinerja Proyek Konstruksi
3.	<i>Employee Health and Safety Practices: An</i>	Samuel Howard Quertey and Bill	<i>Employee Health and Safety Practices</i>	analyzed using two-way ANOVA	<ul style="list-style-type: none"> - Hipotesis bahwa industri manufaktur memiliki lebih bahaya kesehatan dan keselamatan kerja dari

	<i>Exploratory and Comparative Study of the Shipping and Manufacturing Industries in Ghana</i>	Buenar Puplam pu	<i>-The manufacturing industry</i> <i>-the shipping Industry</i> <i>-occupational health and safety hazards</i> <i>-Employees in the shipping and manufacturing industries</i> <i>-Age, gender and levels of education of employees</i>	industri perkapalan tidak didukung oleh hasil penelitian ini. - Ada hubungan antara peningkatan kesehatan dan bahaya keselamatan dan tantangan industri dan nasional untuk kesehatan kerja dan praktek-praktek keselamatan seperti yang ditunjukkan oleh kebanyakan manajer. - Karyawan dalam pengiriman dan industri manufaktur memiliki sikap positif terhadap kesehatan karyawan dan praktik keselamatan dari manajer mereka - Usia, jenis kelamin dan tingkat pendidikan tidak memiliki efek pada karyawan dan sikap manajer terhadap praktik kesehatan dan keselamatan
--	--	------------------	---	--

2.2 LANDASAN TEORI

2.2.1 Pengertian Keselamatan Ketenagalistikan (K2) Serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

Hidayat (2013:3) Keselamatan Ketenagalistikan (K2) adalah segala upaya atau langkah-langkah pengamanan instalasi tenaga listrik dan pengamanan pemanfaat tenaga listrik untuk mewujudkan kondisi andal bagi instalasi dan kondisi aman dari bahaya bagi manusia, serta kondisi akrab lingkungan, dalam arti tidak merusak lingkungan hidup di sekitar instalasi

tenaga listrik. Dimana bertujuan untuk menciptakan tempat kerja yang aman, sehat dan sejahtera, bebas dari kecelakaan dan penyakit akibat kerja.

Hidayat (2013:7) menyatakan menurut PP No.14/2011 tentang Keselamatan Ketenagalistrikan Setiap usaha ketenagalistrikan wajib memenuhi ketentuan keselamatan ketenagalistrikan.

Keselamatan ketenagalistrikan meliputi :

1. *Standarisasi*, menurut Sugiarto (2010:2) standarisasi mencakup : yang pertama, standarisasi proses (pemasangan, dsb); kedua, standarisasi uji (Performance Test, Komisioning, dsb); dan ketiga, Standarisasi Produk (Spesifikasi dsb).
2. Pengamanan instalasi dan pemanfaat TL (Tenaga Listrik) untuk mewujudkan kondisi yaitu : yang pertama, andal dan aman bagi instalasi (*Keselamatan Instalasi*); yang kedua, aman dari bahaya bagi manusia yaitu Tenaga Kerja (*Keselamatan Kerja*) dan Masyarakat Umum (*Keselamatan Umum*); yang ketiga, akrab lingkungan (*Keselamatan Lingkungan*).
3. *Sertifikasi* yaitu: yang pertama, *Sertifikasi laik operasi* bagi instalasi penyediaan TL; yang kedua, *Sertifikasi kesesuaian dengan standar PUIL* untuk instalasi pemanfaatan TL (instalasi pelanggan); yang ketiga, *Tanda keselamatan* bagi pemanfaat TL (alat kerja/rumah tangga); yang keempat, *Sertifikasi kompetensi* bagi tenaga teknik ketenagalistrikan.

Sedangkan Mondy (2008:82) menyatakan dalam bukunya keselamatan (*safety*) mencakup perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan oleh kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal yang termasuk dalam cakupan definisi mengenai keselamatan tersebut adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan cedera stres berulang serta kekerasan ditempat kerja dan dalam rumah tangga. Sedangkan kesehatan (*health*) mengacu pada kebebasan dari fisik maupun emosional. Masalah-masalah dalam bidang-bidang ini bisa secara serius memengaruhi produktivitas dan kualitas kehidupan kerja karyawan. Hal-hal tersebut bisa secara dramatis menurunkan efektivitas perusahaan dan semangat kerja karyawan. Sebenarnya, cedera dan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan lebih sering terjadi daripada yang kebanyakan orang sadari.

Leon C. Megginson dalam Mangkunegara (2005:161) mengemukakan bahwa : *The term safety is an overall term that can include both safety and health hazard. In the personal area, however, a distinction is usually made between them. Occupational safety refers to the condition of being safe from suffering or causing-hurt, injury, or loss in the workplace. Safety hazard are those aspects of the work environment that can cause burns, electrical shock, cuts, bruises, sprains, broken bones, and the loss of limbs, eyesight, or hearing. They are often associated with industrial equipment or the physical environment and involve job tasks that require care and training. The harm is usually immediate and sometimes violent. Occupational health refers to the condition of being free from physical, mental, or emotional disease or pain caused by the work environment that, over a period of time, can create emotional stressor physical disease.*

Berdasarkan pendapat Leon C. Megginson tersebut dapat diambil pengertian bahwa istilah keselamatan mencakup kedua istilah resiko keselamatan dan resiko kesehatan. Dalam bidang kepegawaian, kedua istilah tersebut dibedakan. Keselamatan kerja menunjukkan kondisi yang aman atau

selamat dari penderitaan, kerusakan atau kerugian di tempat kerja. Resiko keselamatan merupakan aspek-aspek dari lingkungan kerja yang dapat menyebabkan kebakaran, ketakutan aliran listrik, terpotong, luka memar, kesleo, patah tulang, kerugian alat tubuh, penglihatan, dan pendengaran. Semua itu sering dihubungkan dengan perlengkapan perusahaan atau lingkungan fisik dan mencakup tugas-tugas kerja yang membutuhkan pemeliharaan dan latihan. Sedangkan kesehatan kerja menunjukkan pada kondisi yang bebas dari gangguan fisik, mental, emosi, atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Resiko keselamatan merupakan faktor-faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang ditentukan, lingkungan yang dapat membuat stres emosi atau gangguan fisik.

Mathis dan Jackson (2002: 267) mengemukakan masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak tampak. Penyakit ini dapat berkisar mulai dari penyakit ringan seperti flu hingga penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional; lainnya memiliki masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis, lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi operasi perusahaan dan produktivitas individual karyawan. Tinjauan pada beberapa masalah yang umum di tempat kerja adalah seperti berikut ini : AIDS dan penyakit yang mengancam jiwa lainnya; merokok ditempat kerja; penyalahgunaan zat terlarang; dan stres.

Sedangkan Rivai (2004: 393) dalam bukunya menyatakan keselamatan dan kesehatan kerja termasuk dalam proteksi, yang mana proteksi adalah sistem perlindungan berupa kompensasi yang tidak dalam bentuk imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterapkan oleh perusahaan kepada pekerja. Proteksi ini dengan memberikan rasa aman, baik dari sisi finansial, kesehatan, maupun keselamatan fisik bagi pekerja sehingga pekerja bisa beraktivitas dengan tenang dan dapat memberikan kontribusi positif bagi peningkatan nilai tambah perusahaan. Sebagaimana dalam firman Allah SWT :

إِنَّ لِلْمُتَّقِينَ عِنْدَ رَبِّهِمْ جَنَّتِ النَّعِيمِ

“Sesungguhnya bagi orang-orang yang bertakwa (disediakan) syurga-syurga yang penuh kenikmatan di sisi Tuhannya.”(Al-Qalam[68] :34)

2.2.1.1 Keamanan Dan Keselamatan Dalam Menggunakan Listrik

Suryatmo (2005:46) menyatakan sewaktu menggunakan listrik ini, baik di laboratorium ataupun di rumah, kita harus mengetahui beberapa peraturan keselamatan kerja yang sangat sederhana. Dimana peraturan ini dapat membantu untuk mencegah terjadinya kecelakaan bagi mereka yang sedang bekerja.

- a. Jika kita melihat/menemukan adanya kebocoran pada kabel listrik itu terlepas dan terletak diatas tanah maupun dimana saja, usahakan jangan disentuh kawat tersebut. Mintalah

pertolongan kepada seseorang yang mengerti dalam menangani listrik.

- b. Jangan bekerja dengan kawat/alat atau mesin listrik tanpa dilengkapi dengan alat pengaman/pemutus arus dari sumber/pusat listrik.
- c. Jangan membebani terlampau banyak pada kotak-kotak dinding (*stop contact*) dengan menggunakan beberapa alat bantu dalam waktu yang bersamaan
- d. Jangan menggunakan perlengkapan (kabel listrik) yang sudah rusak atau usang atau kadaluwarsa. Jika kabel listrik sudah usang atau sakelar kotak kontak dinding dan sebagai berikut yang sudah rusak disarankan sebaiknya diganti secepatnya untuk mencegah terjadinya bahaya kebakaran.
- e. Jangan sampai terjadi air bercampur/mengalir kedalam alat-alat listrik. Usahakan tangan kita kering sewaktu menyentuh alat-alat perlengkapan listrik yang sedang dialiri listrik.

2.2.1.2 Tujuan Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Tujuan keselamatan dan kesehatan kerja adalah sebagai berikut :

1. Agar setiap pegawai mendapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja baik secara fisik, sosial, dan psikologis.
2. Agar setiap perlengkapan dan peralatan kerja digunakan sebaik-baiknya, seefektif mungkin.
3. Agar semua hasil produksi dipelihara keamanannya.

4. Agar adanya jaminan atas pemeliharaan dan peningkatan kesehatan gizi pegawai.
5. Agar meningkatkan kegairahan, keserasian kerja, dan partisipasi kerja.
6. Agar terhindar dari gangguan kesehatan yang disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja.
7. Agar setiap pegawai merasa aman dan terlindungi dalam bekerja.

Sedangkan menurut Sastrohadiwiryo (2005: 45) untuk menjamin keselamatan dan kesehatan tenaga kerja maupun orang lain yang berada ditempat kerja, serta sumber produksi, proses produksi, dan lingkungan kerja dalam keadaan aman, perlu penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SM K3) berdasarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor : PER.05/MEN/1996, dengan tujuan menciptakan sistem keselamatan dan kesatuan kerja ditempat kerja dengan melibatkan unsur manajemen, tenaga kerja, kondisi, dan lingkungan kerja yang terintegrasi dalam rangka mencegah dan mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja serta terciptanya tempat kerja yang aman, efisien, dan produktif.

2.2.1.3 Usaha-Usaha dalam Meningkatkan Keselamatan dan kesehatan Kerja

Usaha-usaha yang diperlukan dalam meningkatkan keselamatan dan kesehatan kerja yaitu sebagai berikut.

- a. Mencegah dan mengurangi kecelakaan kebakaran dan peledakan
- b. Memberikan peralatan perlindungan diri untuk pegawai yang bekerja pada lingkungan yang menggunakan peralatan yang berbahaya.
- c. Mengatur suhu, kelembaban, kebersihan udara, penggunaan warna ruangan kerja, penerangan yang cukup terang dan menyejukkan, dan mencegah kebisingan.
- d. Mencegah dan memberikan perawatan terhadap timbulnya penyakit.
- e. Memelihara kebersihan dan ketertiban, serta keserasian lingkungan kerja.
- f. Menciptakan Suasana Kerja yang Menggairahkan Semangat Kerja Pegawai.

2.2.1.4 Penyebab Terjadinya Kecelakaan Dan Gangguan Kesehatan Pegawai

Dessler (1998:311) menyatakan secara ringkas ada tiga alasan dasar dari kecelakaan kerja: kejadian yang bersifat kebetulan, kondisi yang tidak aman, dan tindakan-tindakan yang tidak aman yang dilakukan pihak karyawan. Sedangkan menurut Daryanto (2006:2) menyatakan suatu kecelakaan sering terjadi lebih dari satu sebab (tidak disebabkan oleh satu sebab saja), kecelakaan dapat dicegah dengan menghilangkan hal-hal yang menyebabkan kecelakaan tersebut, mencari jalan keluar dari sebab-sebab kecelakaan adalah

penting, hal tersebut dapat menolong kita bagaimana untuk mencegah kecelakaan yang serupa. Ada dua sebab dari kecelakaan yakni : tindakan yang tidak aman, kondisi kerja yang tidak aman. orang yang memperoleh luka-luka tidak selalu disebabkan oleh beberapa orang, atau tindakannya sendiri yang tidak menunjang keamanan, untuk itu periksalah kondisi dan tempat kerja yang tidak aman.

Menurut Mangkunegara (2005:162) beberapa penyebab yang memungkinkan terjadinya kecelakaan dan gangguan kesehatan pegawai.

1. Keadaan tempat lingkungan kerja.
 - a. Penyusunan dan penyimpanan barang-barang yang berbahaya kurang diperhitungkan keamanannya.
 - b. Ruang kerja yang terlalu padat dan sesak.
 - c. Pembuangan kotoran dan limbah yang tidak pada tempatnya.
2. Pengaturan udara
 - a. Pergantian udara diruang kerja yang tidak baik (ruang kerja yang kotor, berdebu, dan berbau tidak enak).
 - b. Suhu udara yang tidak dikondisikan pengaturannya.
3. Pengaturan penerangan
 - a. Pengaturan dan penggunaan sumber cahaya yang tidak tepat.
 - b. Ruang kerja yang kurang cahaya, remang-remang.
4. Pemakaian peralatan kerja
 - a. Pengaman peralatan kerja yang sudah usang atau rusak.

- b. Penggunaan mesin, alat elektronik tanpa pengaman yang baik.
- 5. Kondisi fisik dan mental pegawai
 - a. Kerusakan alat indera, stamina pegawai yang tidak stabil.
 - b. Emosi pegawai yang tidak stabil, kepribadian pegawai yang rapuh, cara berfikir dan kemampuan persepsi yang lemah, motivasi kerja rendah, sikap pegawai yang ceroboh, kurang cermat, dan kurang pengetahuan dalam penggunaan fasilitas kerja terutama fasilitas kerja yang membawa resiko bahaya.

Sedangkan Rivai (2004:394) dalam sumber lain disebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian proteksi pada karyawan antara lain adalah :

1. *Responsibility* (tanggung jawab)

Semakin tinggi jabatan seseorang karyawan dalam suatu perusahaan, semakin besar pula tanggung jawab yang diembannya. Dan semakin tinggi tanggung jawab yang diemban oleh seseorang, semakin tinggi pula proteksi yang diberikan oleh perusahaan. Sebagai contoh seorang *Manager Treasury* pada bank memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi daripada dealer yang bertugas di *Dealing Room*. Berikut ayat tentang responsibility :

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ
تَحْمِلَهَا وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾

“Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, maka semuanya enggan untuk memikul

amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu amat zalim dan amat bodoh.”(Al-Ahzab[33]:72)

2. *Skill* (keahlian)

Untuk kelangsungan usaha perusahaan, perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keahlian khusus. Misalnya, untuk bidang informasi, perusahaan membutuhkan tenaga ahli di bidang *information technology* yang menguasai teknologi komputer.

3. *Mental Effort* (Kerja otak/ mental)

Karyawan yang lebih mengandalkan kemampuan kerja otak atau mental, misalnya analisis, programmer, marketer atau akuntan. Kelas pekerja seperti ini sering disebut dengan “*White Collar*”. Kelas pekerja ini biasanya memperoleh tingkat proteksi yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja yang mengandalkan kekuatan fisik (*Blue Collar*).

4. *Physical Effort* (Kemampuan fisik)

Karyawan yang lebih mengandalkan fisik misalnya satpam dan petugas kebersihan biasanya proteksi yang diberikan oleh perusahaan kepada mereka lebih difokuskan dalam bentuk perlindungan atas keselamatan kerja.

5. *Working Condition* (Kondisi Kerja)

Kondisi kerja yang dihadapi oleh pekerja untuk satu bidang industri seringkali berbeda. Semakin berat kondisi kerja yang dihadapi oleh pekerja, semakin tinggi program proteksi yang diterapkan.

وَاللَّهُ جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ بِسَاطًا ﴿١٩﴾ لِّتَسْلُكُوا مِنْهَا سُبُلًا فِجَا جًا ﴿٢٠﴾

"Dan Allah menjadikan bumi untukmu sebagai hamparan, supaya kamu menjalani jalan-jalan yang luas di bumi itu".(Nuh[71]:19-20)

6. *Government Rule* (Peraturan Pemerintah)

Pemerintah sebagai regulator biasanya membuat peraturan yang mengharuskan perusahaan untuk memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja. Selain itu pemerintah juga mewajibkan perusahaan untuk memberikan hak cuti bagi penyegaran fisik dan mental pekerja.

2.2.1.5 Tanggungjawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Mathis dan Jackson (2002:245) menyatakan tanggung jawab utama mengenai keselamatan dan kesehatan kerja di perusahaan biasanya jatuh pada para atasan dan para manager. Seorang manager sumber daya manusia atau pakar keselamatan kerja dapat membantu mengkoordinasi program kesehatan dan keselamatan kerja, menyelidiki peristiwa kecelakaan kerja, menghasilkan materi program keselamatan kerja, dan mengadakan pelatihan formal tentang keselamatan kerja. Namun demikian, para manajer dan atasan di setiap departemen juga memainkan peranan kunci dalam memelihara lingkungan kerja yang aman dan tenaga kerja yang sehat. Sebagai contoh, seorang atasan di sebuah pabrik memiliki beberapa tanggung jawab kesehatan dan keselamatan kerja, yaitu mengingatkan para karyawannya untuk menggunakan kacamata kerja, memeriksa

kebersihan lingkungan kerja, mengawasi para karyawan untuk setiap masalah emosional, obat-obatan atau alkohol yang mungkin saja mempengaruhi perilaku mereka dipekerjaan; serta merekomendasikan perubahan dan pergantian peralatan (seperti layar, pintu gerbang, dan peralatan keamanan lainnya) kepada para spesialis di perusahaan.

Mengenai masalah keamanan, manager sumberdaya manusia dan para spesialis harus mengkoordinasi usaha-usaha mereka dengan pihak-pihak di wilayah operasi untuk mengembangkan batasan wilayah yang dilarang dan prosedur identifikasi para karyawan, kontrak atau mengelola jasa pengamanan perusahaan seperti satpam, dan melatih seluruh manager dan atasan untuk menangani situasi ledakan yang mungkin terjadi. Para manager dan atasan harus mengawasi kondisi kerja untuk mengidentifikasi masalah-masalah keamanan yang potensial dan berkomunikasi dengan para karyawan yang menunjukkan tanda-tanda stres yang memungkinkan adanya kejahatan di tempat kerja.

Sedangkan menurut undang-undang ketenagalistrikan (2009:103), prosedur keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah PSD (Pemasok Sistem Distribusi), PD (Pengelola Distribusi), dan Konsumen Besar masing-masing bertanggung jawab terhadap keselamatan dan kesehatan petugas dalam melaksanakan pekerjaan pemeliharaan pada jaringan tenaga listrik sesuai tanggungjawabnya. Masing-masing pihak harus mempunyai penanggungjawab

pelaksanaan K3. Tugas penanggungjawab K3 antara lain : memeriksa kesesuaian peralatan K3 dengan standar; memeriksa kondisi kesiapan dan keamanan peralatan K3 yang digunakan; dan mengawasi penggunaan peralatan K3 secara baik dan benar dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.2.1.6 Undang-Undang Keselamatan Serta Kesehatan Kerja dan Keselamatan Ketenagalistrikan

Dessler (2009:269) dalam bukunya menyatakan Kongres AS telah meluluskan Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja pada tahun 1970 “untuk memastikan sejauh mungkin setiap pria dan wanita yang bekerja di negara ini aman dan memiliki kondisi kerja yang sehat dan untuk menjaga sumberdaya manusia kita”. Pengusaha yang tidak tercakup undang-undang ini adalah wiraswasta, pertanian dimana hanya anggota keluarga dekat pengusaha itu yang bekerja, dan beberapa tempat kerja yang telah dilindungi oleh badan federal lainnya atau berada dibawah undang-undang lain. UU ini berlaku perwilayah, walaupun ketetapannya biasanya tidak berlaku bagi pemerintahan negara bagian dan lokal dalam peran mereka sebagai pengusaha.

UU ini menciptakan *Occupational Safety and Health Administration/ OSHA* (Administrasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja) didalam Departemen Tenaga Kerja. Tujuan dasar OSHA adalah menyampaikan UU itu dan menerapkan serta melaksanakan

standar keselamatan dan kesehatan yang diterapkan kepada hampir semua pekerja di Amerika Serikat. Departemen Tenaga Kerja melaksanakan standar kerja tersebut, dan OSHA memiliki inspektur yang bekerja di kantor-kantor cabang seluruh AS untuk memastikan Pelaksanaannya.

Dessler (2009:269) menyatakan OSHA beroperasi dengan standar “umum” dimana setiap pengusaha :

Akan memberikan pekerjaan dan tempat pekerjaan kepada karyawannya yang bebas dari bahaya yang dikenali yang menyebabkan atau akan mungkin menyebabkan kematian atau bahaya fisik yang serius kepada para karyawannya.

Untuk menjalankan misi dasar ini, OSHA bertanggung jawab untuk memberikan standar yang dapat dilaksanakan secara hukum. Hal ini mengandung lima volume yang mencakup standar industri umum, standar maritim, standar konstruksi, prosedur dan regulasi lainnya, dan sebuah panduan operasi lapangan.

Menurut Turner (2000:244) OSHA yang efektif diberlakukan pada bulan April 1971, dalam program ini seorang insinyur teknik industri dapat terlibat lebih jauh. Semakin kecil organisasinya maka semakin besar peluang insinyur TI terlibat dalam program keselamatan kerja karena organisasi kecil biasanya tidak memiliki direktur keselamatan kerja. Fungsi-fungsi dalam program keselamatan kerja yang melibatkan insinyur TI adalah :

1. Administrasi, seperti yang dijelaskan sebelumnya, pada perusahaan kecil mungkin insinyur TI secara langsung memimpin program keselamatan.
2. Komite-komite program keselamatan kerja yang sukses dibentuk dari dalam perusahaan.
3. Teknik, dua penyebab utama kecelakaan adalah lingkungan fisik (kondisi yang berbahaya) dan mental kondisi psikologi yang labil). Faktor lingkungan fisik bisa dieliminasi dengan pengadaan peralatan yang aman dan insinyur TI adalah yang mendesain peralatan tersebut.
4. Statistik dan analisis, suatu program keselamatan kerja biasanya mendokumentasikan semua kecelakaan berikut penyebabnya. Karena memiliki latar belakang statistik maka seorang insinyur TI bisa merancang dan mendokumentasikan hal tersebut.
5. Pendidikan dan pelatihan, untuk meminimasi penyebab kecelakaan karena kondisi mental pekerja, program pendidikan dan pelatihan akan banyak membantu. Karena insinyur TI terlibat dalam program pelatihan, maka dia mampu menjadi kandidat dalam program pelatihan keselamatan kerja.
6. Inspeksi, karena pengetahuan insinyur TI dalam hal permesinan dan proses manufaktur, maka dia mampu menjadi inspektur yang baik dalam hal keselamatan kerja.

Ramli (2010:44) menyatakan di Indonesia sesuai dengan Kepnaker No 05/1996 diberlakukan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang dikenal dengan SMK3. Sama dengan OSHAS 18001, SMK3 juga menempatkan manajemen risiko sebagai salah satu elemen penting antara lain pada klausul 2.2.1 yang menyebutkan : *Perencanaan Identifikasi Bahaya, Penilaian Dan Pengendalian Risiko* :

Identifikasi bahaya, penilaian dan pengendalian risiko dari kegiatan, produk barang dan jasa harus dipertimbangkan pada saat merumuskan rencana untuk memenuhi kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk itu harus ditetapkan dan dipelihara prosedurnya.

Rivai (2009:942) menyatakan bahwa proteksi atau perlindungan pekerja merupakan suatu keharusan perusahaan yang diwajibkan oleh pemerintah melalui peraturan perundang-undangan. Di Indonesia program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) merupakan program wajib yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992. Program wajib ini mencakup :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan Hari Tua
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Rivai (2009: 958) menyatakan jaminan/asuransi dalam bahasa Arab adalah *ta'min* , bisa juga diartikan pertanggungan.

Jaminan/asuransi sama substansinya dengan *takaful*, yaitu tolong menolong, atau saling menanggung. Sebagaimana yang dijelaskan dalam surat An-Nisa' ayat 4 Allah berfirman :

مَنْ يَشْفَعْ شَفْعَةً حَسَنَةً يَكُنْ لَهُ نَصِيبٌ مِّنْهَا ۚ وَمَنْ يَشْفَعْ شَفْعَةً سَيِّئَةً يَكُنْ لَهُ كِفْلٌ مِّنْهَا ۚ وَكَانَ اللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ مُّقِيتًا ﴿٨٥﴾

“Barangsiapa yang memberikan syafa'at yang baik, niscaya ia akan memperoleh bahagian (pahala) dari padanya. dan barangsiapa memberi syafa'at yang buruk, niscaya ia akan memikul bahagian (dosa) dari padanya. Allah maha kuasa atas segala sesuatu.”(An-Nisa'[4]:85)

Syafa'at yang baik dalam ayat diatas adalah setiap sya'faat yang ditujukan untuk melindungi hak seorang Muslim atau menghindarkannya dari sesuatu kemudharatan. Sedangkan syafa'at yang buruk adalah kebalikan dari syafa'at yang baik.

Sedangkan menurut peraturan di indonesia Undang-Undang yang mengatur Ketenagalistrikan yaitu Undang-Undang Republik Indonesia No 30 pasal 44 Tahun 2009 Tentang Ketenagalistrikan yaitu:

- 1). Setiap kegiatan usaha ketenagalistrikan wajib memenuhi ketentuan keselamatan ketenagalistrikan.
- 2). Ketentuan keselamatan ketenagalistrikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bertujuan untuk mewujudkan kondisi: a. andal dan

aman bagi instalasi; b. aman dari bahaya bagi manusia dan makhluk hidup lainnya; dan c. ramah lingkungan.

- 3). Dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. pemenuhan standardisasi peralatan dan pemanfaat tenaga listrik; pengamanan instalasi tenaga listrik; dan pengamanan pemanfaat tenaga listrik.
- 4). Setiap instalasi tenaga listrik yang beroperasi wajib memiliki sertifikat laik operasi.
- 5). Setiap peralatan dan pemanfaat tenaga listrik wajib memenuhi ketentuan standar nasional Indonesia.
- 6). Setiap tenaga teknik dalam usaha ketenagalistrikan wajib memiliki sertifikat kompetensi.
- 7). Ketentuan mengenai keselamatan ketenagalistrikan, sertifikat laik operasi, standar nasional Indonesia, dan sertifikat kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat(1) sampai dengan ayat (6) diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Sedangkan untuk ketentuan pidananya terdapat dalam pasal 50, yaitu yang berbunyi:

- 1) Setiap orang yang tidak memenuhi keselamatan ketenagalistrikan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 44 ayat (1) yang mengakibatkan matinya seseorang karena tenaga listrik dipidana

dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp, 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

- 2) Apabila perbuatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pemegang izin usaha penyediaan tenaga listrik atau pemegang izin operasi dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan denda paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- 3) Selain pidana sebagaimana dimaksud pada ayat (2), pemegang izin usaha penyediaan tenaga listrik atau pemegang izin operasi juga diwajibkan untuk memberi ganti rugi kepada korban.
- 4) Penetapan dan tata cara pembayaran ganti rugi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan menurut Linsey (2004:21) dalam peraturan 1989 tentang listrik dalam pekerjaan (EWR : *Electricity at Work Regulations*), peraturan ini berlaku pada tahun 1990 dan menggantikan peraturan sebelumnya seperti peraturan khusus kelistrikan (undang-undang kepabrikaan). Tujuan dari peraturan ini adalah untuk mengharuskan dilakukannya tindakan pencegahan terhadap bahaya kematian atau cedera personal akibat listrik dalam aktivitas pekerjaan.

Seksi 4 EWR menyatakan bahwa ‘semua sistem harus dibangun sedemikian rupa untuk mencegah bahaya..., dan dipelihara dengan baik... Semua aktivitas pekerjaan harus dilaksanakan dengan cara yang tidak menimbulkan bahaya... Dalam pekerjaan yang melibatkan listrik, lebih baik bila konduktor diputuskan (aliran listriknya) sebelum pekerjaan dimulai’.

EWR tidak memberitahu secara khusus bagaimana melakukan aktivitas pekerjaan dan menjamin pemenuhan peraturan tetapi apabila laporan tuntutan diajukan terhadap seseorang individu karena melanggar EWR, satu-satunya pembelaan yang dapat diterima adalah membuktikan bahwa semua langkah logis dan usaha yang maksimal telah dilakukan untuk mencegah pelanggaran.

2.2.1.7 Beberapa Hal Untuk Mencegah Kecelakaan

Menurut Dessler (2009:282) pada praktiknya, pencegahan kecelakaan bermula dari dua aktivitas dasar : yang pertama, mengurangi kondisi yang tidak aman dan yang kedua, mengurangi tindakan yang tidak aman.

1. Mengurangi kondisi yang tidak aman

Mengurangi kondisi yang tidak aman selalu merupakan garis pertahanan pertama seorang pengusaha. Para insinyur keamanan harus merancang pekerjaan untuk menghilangkan atau mengurangi bahaya fisik.

2. Mengurangi tindakan yang tidak aman dengan Menekankan Keamanan

Tanggung jawab penyelia adalah membuat suasana sehingga bawahan dapat bekerja secara aman. Hal ini melibatkan lebih dari sekedar membicarakan keamanan, memastikan bahwa pekerja membersihkan tumpahan, atau melaksanakan peraturan keamanan, walaupun hal demikian memang penting. amatlah penting untuk memperlihatkan baik dengan perkataan dan perbuatan bahwa keamanan adalah sangat penting. sebagai contoh seorang penyelia harus : memuji karyawan saat mereka memilih perilaku yang aman, mendengar saat karyawan menawarkan usulan dan keluhan, menjadi contoh yang baik, mengunjungi daerah pabrik secara teratur, dan lain sebagainya.

3. Mengurangi tindakan yang tidak aman melalui seleksi dan penempatan

Penyaringan adalah cara lain untuk mengurangi tindakan tidak aman. Disini tujuannya adalah untuk mengisolasi sifat (seperti ketrampilan visual) yang dapat memprediksikan kecelakaan pada pekerjaan yang bersangkutan, kemudian menyaring kandidat berdasarkan sifatnya.

4. Mengurangi tindakan tidak aman melalui pelatihan

Pelatihan keamanan adalah cara lain untuk mengurangi tindakan tidak aman. Hal ini sangatlah tepat bagi karyawan baru. Anda harus mengintruksikan mereka dalam praktik dan prosedur keamanan, memperingatkan mereka tentang potensi bahaya, dan bekerja dengan mengembangkan perilaku menyadari keamanan.

Salah satu ayat Al-Quran yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) adalah dalam surat Ar-Ra'du ayat 11, sebagaimana firman Allah SWT :

لَهُ مُعَقِّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنِّ وَالٍ ﴿١١﴾

“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”. (Ar-Ra'du:11)

Dalam ayat di atas dijelaskan bahwa Allah tidak akan merubah keadaan manusia kecuali mereka mau merubah keadaan mereka sendiri, hal ini berarti jika ingin maju dan sukses maka manusia harus mau bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidupnya. Allah tidak akan memberikan rejeki secara cuma-cuma, Allah tidak akan memberi kesuksesan tanpa usaha. Kemudian pada kalimat

selanjutnya disebutkan bahwa manusia tidak memiliki pelindung terhadap keburukan yang dikehendaki Allah, artinya bahwa manusia tidak bisa menghindar dari keburukan yang telah ditakdirkan oleh Allah untuk terjadi dalam hidup manusia. Tapi manusia berhak untuk menjaga kesehatan dan keselamatan dirinya dari ancaman yang terjadi dalam pekerjaannya, manusia harus tetap berusaha untuk menyelamatkan diri dari berbagai bahaya yang mengintai di lingkungan sekitarnya. Masalah selamat atau tidak, hal itulah yang kemudian menjadi kuasa Allah untuk menentukan garis hidup manusia. Yang perlu digaris bawahi dari ayat ini adalah manusia harus mau berusaha untuk merubah keadaannya.

Rasyid (2012:1) menyatakan islam sangat menganjurkan umatnya untuk bekerja. Dan bekerja mestilah dilakukan dengan niat semata-mata karena Allah untuk mendapat kebahagiaan hidup berupa rezeki di dunia, disamping tidak melupakan kehidupan hari akhirat. Kerana itu dalam Islam hendaklah menjadikan kerja sebagai ibadah bagi keberkatan rezeki yang diperolehnya, lebih-lebih lagi sebagai bekal untuk menghadapi kehidupan di akhirat yang kekal abadi.

Selain ayat tersebut dalam ayat lain yang juga menjelaskan tentang bab ini adalah Surat Al-Qashsas ayat 77, sebagaimana dalam firman Allah SWT :

وَابْتَغِ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.(Al-Qashas[28]:77)

Dalam ayat tersebut disebutkan bahwa manusia tidak boleh berbuat kerusakan di muka bumi. Ini berarti bahwa manusia diutus untuk menjaga lingkungan, tidak mencemarinya, berbuat dan berperilaku sehat. Karena Allah tidak menyukai orang-orang yang merusak alam ciptaannya. Sama halnya dalam bekerja di perusahaan berarti perlu adanya kesehatan dan keselamatan kerja agar dapat dipelajari hal-hal apa saja yang dapat merusak lingkungan untuk kemudian dihindari sehingga tercipta lingkungan yang aman dan pekerja dapat terhindar dari resiko bahaya yang ditimbulkan.

Dalam QS. Al-An'am ayat 17 juga menyebutkan tentang bab ini , sebagaimana firman Allah SWT :

وَإِنْ يَمْسَسْكَ اللَّهُ بِضُرٍّ فَلَا كَاشِفَ لَهُ إِلَّا هُوَ ۚ وَإِنْ يَمْسَسْكَ بِخَيْرٍ فَهُوَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٧﴾

“Dan jika Allah mengenakan (menimpa) engkau dengan bahaya bencana, maka tidak ada sesiapaupun yang dapat menghapusnya melainkan Dia sendiri dan jika ia mengenakan (melimpahkan) engkau dengan kebaikan, maka ia adalah maha kuasa atas tiap-tiap sesuatu.”(Al-an’am[6]:17)

Islam adalah agama yang sangat menjunjung tinggi keselamatan bagi pemeluknya. Islam dalam Al-Qur’an dan hadist melarang umat untuk membuat kerusakan jangankan kerusakan itu terjadi pada lingkungan, terhadap diri sendiri saja Allah melarangnya. Banyak contoh seperti penyalahgunaan obat-obatan terlarang. Jelas menganiaya diri sendiri, berperilaku tidak aman dan sehat serta tidak menjaga lingkungan tetap aman dan sehat, adalah terjemahan dari segala larangan Allah SWT baik yang termaktup dalam Al-Qur’an maupun hadist. Dengan berperilaku yang aman dan sehat kita akan menjaga lingkungan hidup kita, karena Allah SWT menciptakan alam semesta ini untuk dijaga demi kemaslahatan seluruh umat manusia.

Hubungannya K3 dengan Islam adalah sama-sama mengingatkan umat manusia agar senantiasa berperilaku (berpikir dan bertindak) yang aman dan sehat dalam bekerja di tempat kerja (di kantor, di pabrik, di tambang, dan dimana tempat anda bekerja). Dengan berperilaku aman dan sehat akan tercipta suatu kondisi atau lingkungan yang aman dan sehat. Dengan bekerja yang aman ditempat kerja, akan membawa keuntungan bagi diri sendiri maupun perusahaan tempat kerja. Perusahaan sehat pekerja pun akan tenang dalam bekerja. Karena di situ tempat pekerja mencari nafkah. Pekerja

bekerja untuk mencari nafkah, bukan bekerja untuk mendapat kecelakaan, penyakit dan masalah. Jadi mari kita mulai sekarang bekerja dengan selamat. Berpikir sebelum bertindak, utamakan keselamatan dalam bekerja.

Sedangkan dalam hadist nabi yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja dalam bukunya Qardhawi (2000:265) salah satunya yang diriwayatkan oleh Ibnu Abbas, Rasulullah bersabda:

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ نِعْمَتَانِ
(مَغْبُورٌ فِيهِمَا كَثِيرٌ مِنَ النَّاسِ الصِّحَّةُ وَالْفَرَاغُ) (خ 5933)

Dari Ibnu Abbas, dia berkata: Nabi shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "dua kenikmatan, kebanyakan manusia tertipu pada keduanya: kesehatan dan waktu luang". (HR. Bukhari, no: 5933)

Dari hadits tersebut sudah sangat jelas bahwa islam sangat memperhatikan kondisi kesehatan manusia. Qardhawi (2000: 265) menyatakan kesehatan serta kekuatan merupakan nikmat Allah atas hambanya yang termasuk paling besar, pemberiannya yang terbanyak, dan anugerahnya yang melimpah, maka sangatlah pantas bagi orang yang diberi rezeki itu untuk menjaganya, memelihara, dan melindunginya dari hal-hal yang membahayakannya.

Mahsusoh (2011:1) menyatakan kata "*sehat wal afiat*" dalam Bahasa Indonesia mengacu pada kondisi ragawi dan bagian-bagiannya

yang terbebas dari virus penyakit. Sehat wal afiat ini dapat diartikan sebagai kesehatan pada segi fisik, segi mental maupun kesehatan masyarakat. Sesuai dengan Sunnah Nabi inilah maka umat Islam diajarkan untuk senantiasa mensyukuri nikmat kesehatan yang diberikan oleh Allah SWT. Bahkan bisa dikatakan Kesehatan adalah nikmat Allah SWT yang terbesar yang harus diterima manusia dengan rasa syukur. Bentuk syukur terhadap nikmat Allah karena telah diberi nikmat kesehatan adalah senantiasa menjaga kesehatan.

Berdasarkan Hadis Nabi yang diriwayatkan oleh Jabir bin ‘Abdullah RA, bahwa Rasulullah SAW bersabda:

فَإِذَا أَصَابَ الدَّوَاءُ الدَّاءَ، بَرَأَ بِإِذْنِ اللَّهِ عَزَّ وَجَلَّ

“Setiap penyakit pasti ada obatnya, apabila obatnya itu digunakan untuk mengobatinya, maka dapat memperoleh kesembuhan atas izin Allah SWT” (HR. Muslim).

Bahkan Allah SWT tidak akan menurunkan penyakit kecuali juga menurunkan obatnya, sebagaimana hadis yang diriwayatkan oleh Abu Hurairah RA dari Nabi SAW bersabda:

مَا أُنْزِلَ اللَّهُ مِنْ دَاءٍ إِلَّا أُنْزِلَ لَهُ شِفَاءٌ

Allah SWT tidak menurunkan sakit, kecuali juga menurunkan obatnya (HR. Bukhari).

Menurut Mahsusoh (2011:2) dalam konteks masyarakat muslim modern, masalah kesehatan telah menjadi urusan publik maka terkait dengan kebijakan negara. Upaya mewujudkan perilaku sehat warga masyarakat dalam perspektif kebijakan kesehatan antara lain: kebijakan penurunan angka kesakitan dan kematian dari berbagai sebab dan penyakit; kebijakan peningkatan status gizi masyarakat berkaitan dengan peningkatan status sosial ekonomi masyarakat; kebijakan peningkatan upaya kesehatan lingkungan terutama penyediaan sanitasi dasar yang dikembangkan dan dimanfaatkan oleh masyarakat untuk meningkatkan mutu lingkungan hidup; Kebijakan dalam mengatasi masalah kesehatan masyarakat melalui upaya peningkatan pencegahan, penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan terutama untuk ibu dan anak; dan kebijakan peningkatan kemampuan masyarakat untuk hidup sehat. Beberapa bahasan kesehatan masyarakat dalam perspektif islam akan dibahas dibagian selanjutnya.

2.2.2 Pengertian Produktivitas

Sinungan (2003:12) menyatakan bahwa produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya yang sebenarnya. Misalnya saja, produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau output : input. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur dalam kesatuan fisik bentuk dan nilai.

Produktifitas juga diartikan sebagai tingkatan efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa-jasa: “Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang”.

Sedangkan Soeprihanto dalam Triton (2009:80), produktivitas diartikan sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumberdaya yang digunakan (input).

Dalam islam produktivitas disubstansikan dengan anjuran untuk bekerja, karena dengan bekerja orang akan menjadi produktif.

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

“Dan katakanlah: "bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(At-Taubah[9]:105)

Islam menganjurkan umatnya untuk bekerja (beraktifitas), itulah kunci kebahagiaan (bisa menjadi kaya). Namun demikian, beraktifitas atau bekerja harus sesuai dengan kehendak Allah SWT, sesuai aturan yang telah ditetapkan al Qur'an dan Sunnah Rasulullah SAW. Sebab Allah, Rasul Nya dan orang-orang beriman melihat karya nyata setiap orang. Artinya, kerja dan hasil yang dikerjakan merupakan manifestasi (perwujudan) keyakinan seorang muslim

bahwa produktifitas bukan hanya untuk memuliakan dirinya atau untuk menampakkan kemanusiaannya, tetapi juga sebagai perwujudan amal saleh yang memiliki nilai ibadah yang sangat luhur, dan bermanfaat bagi orang lain.

Sebagaimana hadis Nabi SAW yang menyatakan :

عن جابر قال : قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : « المؤمن يألف ويؤلف ، ولا خير فيمن لا يألف ، ولا يؤلف ، وخير الناس أنفعهم للناس »

“Diriwayatkan dari Jabir berkata, ”Rasulullah saw bersabda, ’orang beriman itu bersikap ramah dan tidak ada kebaikan bagi seorang yang tidak bersikap ramah. Dan sebaik-baik manusia adalah orang yang paling bermanfaat bagi manusia.” (HR. Thabrani dan Daruquthni)

Sinungan (2003:13), produktivitas kadang-kadang dipandang sebagai penggunaan lebih intensif terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang jika diukur secara tepat akan benar-benar menunjukkan suatu penampilan atau efisiensi. Namun demikian mungkin serikat buruh tidak seluruhnya menyetujui definisi ini. A Blunchor dan E. Kapustin nampaknya berpegangan pada pendapat yang memisahkan produktifitas dari intensitas tenaga kerja karena ketika produktivitas tenaga kerja mencerminkan manfaat tenaga kerja, intensitasnya menunjukkan jumlah/ketegangan kerja dan dapat dianggap sebagai “percepatan” kerja.

Para pemimpin nasional sangat dekat hubungannya dengan perusahaan-perusahaan perseorangan yang produktivitasnya tinggi. Hal tersebut mungkin saja terjadi karena perusahaan perseorangan dapat memanfaatkan keahlian keuangan, pendidikan dan teknik serta fasilitas

infrastruktur lembaga nasional lainnya secara lebih besar dibanding saingannya. Dengan perkataan lain perusahaan perseorangan kadang-kadang menunjukkan hasil produktivitas yang didapat dari luar.

Oleh karena itu, pentinglah untuk mengetahui pendekatan-pendekatan yang berguna bagi pemahaman/ penentuan efektifitasnya sendiri untuk mendefinisikan produktivitas terhadap kondisi yang ada secara tepat.

Ada sejumlah konsep efektivitas yang dikenal. Pertama berkaitan dengan hubungan antara teori-teori organisasi yang modern maupun klasik tentang output dan input. Yang kedua menganggap efektivitas sebagai perbandingan/ tingkatannya dimana sasaran yang dikemukakan dapat dianggap tercapai. Jadi jika tujuan atau kebijakan suatu organisasi, kelompok atau perseorangan itu dirumuskan seperti halnya masalah-masalah polusi udara, produksi barang, kenaikan upah, dan kepuasan kerja, maka perluasannya, dimana tujuan-tujuan tersebut dipenuhi, haruslah diukur. Jika efektivitasnya cukup baik dan dapat dihitung, maka tingkat pencapaian tujuannya dapat dinyatakan sebagai suatu persentase pemenuhan tujuan yang lengkap, dapat dipertimbangkan menjadi 100%.

Cara ketiga untuk memahami efektivitas adalah “efektivitas eksternal” (*Rhenman*) atau perbandingan antara evaluasi lingkungan satu unit output dan evaluasi satu unit input (masukan), konsep ini pada prinsipnya tidak berbeda dengan pendekatan yang disebutkan pertama.

Konsep efektivitas keempat adalah kemampuan sistem untuk tetap berlangsung, beradaptasi dan berkembang tanpa memperdulikan tujuan-tujuan khusus yang akan dicapai.

Dari keempat konsep tersebut, maka konsep kedua, tingkatan dimana tujuan dicapai merupakan konsep utama, sedang lainnya bersumber pada konsep tersebut yang jika didasarkan pada pendekatan sistematis dan komprehensif bagi perkembangan sosial dan ekonomi, akan memungkinkan kita menerapkan pengertian produktivitas agar sesuai dengan muncul dikarenakan angka pembilang dan angka sebutan dalam bilangan pecahan bagi perbandingan efektivitas haruslah benar-benar berbeda merefleksikan gambaran-gambaran khusus seperti struktur-struktur dan tujuan-tujuan politik, sosial dan ekonomi negara sektornya.

Jadi definisi produktivitas bukanlah hanya satu masalah teknis maupun manajerial tetapi merupakan satu masalah yang kompleks, merupakan masalah yang berkenaan dengan badan-badan pemerintahan, serikat buruh dan lembaga-lembaga sosial lainnya, yang semakin berbeda tujuannya akan semakin berbeda pula definisi produktivitasnya. Namun jika semua pihak setuju terhadap tujuan-tujuan umumnya tersebut dengan segala kekurangan dan kelebihanannya, maka definisi produktivitas itu diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih umum bagi negara maupun bagi bagian ekonomi yang berbeda-beda. Dan dari pendapat ini maka indikator pokok peningkatan produktivitas itu menurunkan tingkatan input terpadu dengan unit output.

2.2.2.1 Faktor-Faktor Penentu Produktivitas

Sulistiyani dan Rosidah (2003:200) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang menentukan besar kecilnya produktivitas suatu instansi antara lain sebagai berikut :

- a. *Knowledge*
- b. *Skill*
- c. *Abilities*
- d. *Behaviors*

Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003:200) Pengetahuan dan ketrampilan sesungguhnya yang mendasari pencapaian produktivitas. Ada perbedaan substansial antara pengetahuan dan ketrampilan. Konsep pengetahuan lebih berorientasi pada intelegensi, daya pikir dan penguasaan ilmu serta luas sempitnya wawasan yang dimiliki seseorang. Dengan demikian pengetahuan adalah merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik yang diperoleh secara formal maupun non formal yang memberikan kontribusi pada seseorang didalam pemecahan masalah, daya cipta, termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pengetahuan yang luas dan pendidikan yang tinggi, seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.

Sulistiyani dan Rosidah (2003:201) Ketrampilan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu, yang bersifat kekarya. Ketrampilan diperoleh melalui

proses belajar dan berlatih. Ketrampilan berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis, seperti ketrampilan komputer, ketrampilan bengkel, dll. Dengan ketrampilan yang dimiliki seseorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.

Sulistiyani dan Rosidah (2003: 201) *Abilities* atau kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan ketrampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi, diharapkan memiliki ability yang tinggi pula.

Sulistiyani dan Rosidah (2003: 201) sangat erat hubungan antara kebiasaan dan perilaku. *Attitude* merupakan suatu kebiasaan yang terpolakan. Jika kebiasaan yang terpolakan tersebut memiliki implikasi positif dalam hubungannya dengan perilaku kerja seseorang maka akan menguntungkan. Maksudnya, apabila kebiasaan-kebiasaan pegawai adalah baik, maka hal tersebut dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dapat dicontohkan disini misalnya seseorang pegawai mempunyai kebiasaan tepat waktu, disiplin, *simple*, maka perilaku kerja juga baik, apabila diberi tanggungjawab akan menepati aturan dan kesepakatan. Dengan demikian perilaku manusia juga akan ditentukan oleh kebiasaan-kebiasaan yang telah tertanam dalam diri

pegawai sehingga dapat mendukung kerja yang efektif atau sebaliknya. Dengan kondisi pegawai tersebut, maka produktivitas dapat dipastikan dapat terwujud.

Sedangkan menurut Siagian (2009: 10) faktor-faktor penentu keberhasilan upaya peningkatan produktivitas adalah *pertama*, perbaikan terus-menerus; *kedua*, peningkatan mutu hasil pekerjaan; *ketiga*, pemberdayaan sumberdaya manusia. Dan dalam pemberdayaan manusia terdapat aspek tentang kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan. Hal-hal yang dimaksud dengan kondisi yang menyenangkan antara lain ialah

- a. Ventilasi yang baik
- b. Penerangan yang cukup
- c. Adanya tata ruang yang rapi dan perabot yang tersusun baik
- d. Lingkungan kerja yang bersih
- e. Lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara

Dimana dari kelima hal tersebut terdapat dalam indikator keselamatan dan kesehatan kerja yang terdapat dalam teori yang bersumber dari Mangkunegara.

Menurut Sedarmayanti (2009: 72) faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja antara lain adalah

- a. Sikap mental
- b. Pendidikan

- c. Ketrampilan
- d. Manajemen
- e. Hubungan industrial pancasila
- f. Tingkat penghasilan
- g. Gizi dan kesehatan
- h. Jaminan sosial
- i. Lingkungan dan iklim kerja
- j. Sarana Produksi
- k. Teknologi
- l. Kesempatan berprestasi

2.2.2.2 Cara Meningkatkan Produktivitas

Triton (2009:85) menyatakan bidang-bidang yang berkaitan dengan program-program peningkatan produktivitas antara lain adalah yang pertama mencakup dinamika struktur organisasi, kedua mencakup proses-proses dalam manajemen sumberdaya manusia, dan ketiga mencakup mekanisme pelaksanaan manajemen sumberdaya manusia.

Menurut Gomes dalam Triton (2009:85) lingkup perbaikan produktivitas adalah sebagai berikut :

- a. Fleksibilitas dalam melakukan prosedur-prosedur pelayanan sipil.
- b. Sentralisasi manajemen yang mendukung pelayanan, antara lain meliputi mengetik, daftar gaji, dan pembelian.

- c. Mengumpulkan laporan-laporan keuangan untuk meningkatkan pendapatan.
- d. Desentralisasi yang terpilih atau reorganisasi kedalam unit-unit yang sama.
- e. Pemakaian yang meningkat mengenai ukuran-ukuran kinerja dan standar-standar kerja untuk memonitor produktivitas.
- f. Konsolidasi pelayanan-pelayanan.
- g. Penggunaan model-model keputusan ekonomi rasional untuk menjadwalkan dan masalah konservasi energi lainnya.
- h. *Recycling projects*.

2.2.3 Hubungan Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas kerja

Menurut Faizal (2011:4) K3 mempunyai tujuan pokok dalam upaya memajukan dan mengembangkan proses industrialisasi, terutama dalam mewujudkan kesejahteraan para pekerja. Jika kita coba uraikan tujuan dari manajemen K3, antara lain; Pertama, sebagai alat untuk mencapai derajat kesehatan tenaga kerja yang setinggi-tingginya, baik buruh, petani, nelayan, pegawai negeri, atau pekerja-pekerja bebas. Kedua, sebagai upaya pencegahan dan pemberantasan penyakit dan kecelakaan-kecelakaan akibat kerja, pemeliharaan, dan peningkatan kesehatan, dan gizi tenaga kerja, perawatan dan mempertinggi efisiensi dan daya produktivitas tenaga manusia, pemberantasan kelelahan kerja dan penambah semangat kerja. Lebih jauh sistem ini dapat memberikan perlindungan bagi masyarakat sekitar suatu

perusahaan agar terhindar dari bahaya pengotoran oleh bahan-bahan dari proses industrialisasi yang bersangkutan, dan perlindungan masyarakat luas dari bahaya-bahaya yang mungkin ditimbulkan oleh produk-produk industri.

Dalam konteks ini, K3 dapat dikatakan modal utama bagi kesejahteraan para buruh/tenaga kerja secara keseluruhan. Selain itu, dengan penerapan K3 yang baik dan terarah dalam suatu wadah industri tentunya akan memberikan dampak lain, salah satunya tentu sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas.

Faizal (2011:4) menyatakan secara prinsip modal utama dalam upaya mensejahterakan para tenaga kerja, bukan saja terletak dari tingkat pendapatan (upah) yang diberikan pihak perusahaan. Namun, faktor-faktor lainnya cukup mempunyai peranan penting, yaitu adanya perhatian dari para pengusaha berkaitan dengan masalah kesehatan dan adanya jaminan keselamatan kerja. Kesegaran jasmani dan rohani adalah merupakan faktor penunjang untuk meningkatkan produktivitas seseorang dalam bekerja. Kesegaran tersebut dimulai sejak memasuki pekerjaan dan terus dipelihara selama bekerja, bahkan sampai setelah berhenti bekerja. Kesegaran jasmani dan rohani tidak saja pencerminan kesehatan fisik dan mental, tetapi juga gambaran adanya keserasian penyesuaian seseorang dengan pekerjaannya, yang sangat dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, pendidikan dan pengetahuan yang dimilikinya. Dengan demikian banyak mencetak para tenaga kerja yang produktif dengan peningkatan SDM yang profesional dan handal.

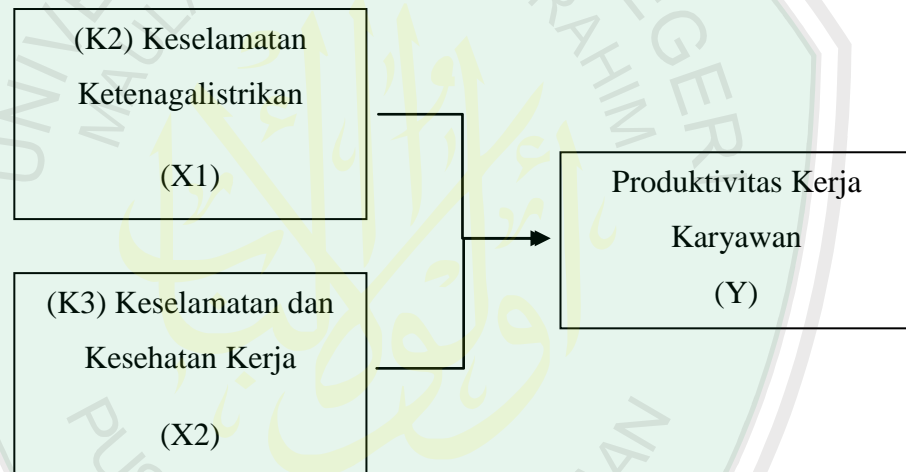
Menurut Simanjuntak (2009:14) pada dasarnya keselamatan kerja dapat membantu peningkatan produksi dan produktivitas, atas dasar sebagai berikut :

1. Dengan tingkat keselamatan yang tinggi, kecelakaan yang menjadi penyebab sakit, cacat, dan kematian dapat dikurangi sehingga biaya yang tidak perlu dapat dihindari.
2. Tingkat keselamatan yang tinggi sejalan pemeliharaan dan penggunaan peralatan kerja dan mesin yang produktif bertalian dengan produktivitas yang tinggi.
3. Tingkat keselamatankerja yang tinggi menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan serta kegairahan kerja, sehingga faktor manusia dapat diserasikan dengan tingkat efisiensi pula.
4. Praktek keselamatan tidak bisa dipisahkan dengan ketrampilan, keduanya berjalan sejajar dan merupakan unsur-unsur esensial bagi kelangsungan proses produksi.
5. Keselamatan kerja yang dilaksanakan sebaik-baiknya dengan partisipasi pengusaha dan pekerja akan membawa iklim keamanan dan ketenagakerjaan, sehingga dapat membantu bagi hubungan para tenaga kerja dan pengusaha yang merupakan landasan kuat bagi terciptanya kelancaran produksi.

Jadi aspek keselamatan dan kesehatan kerja berpengaruh terhadap efisiensi biaya produksi yang digunakan dalam proses produksi. Dalam artian bila suatu perusahaan industri mengabaikan masalah Keselamatan dan

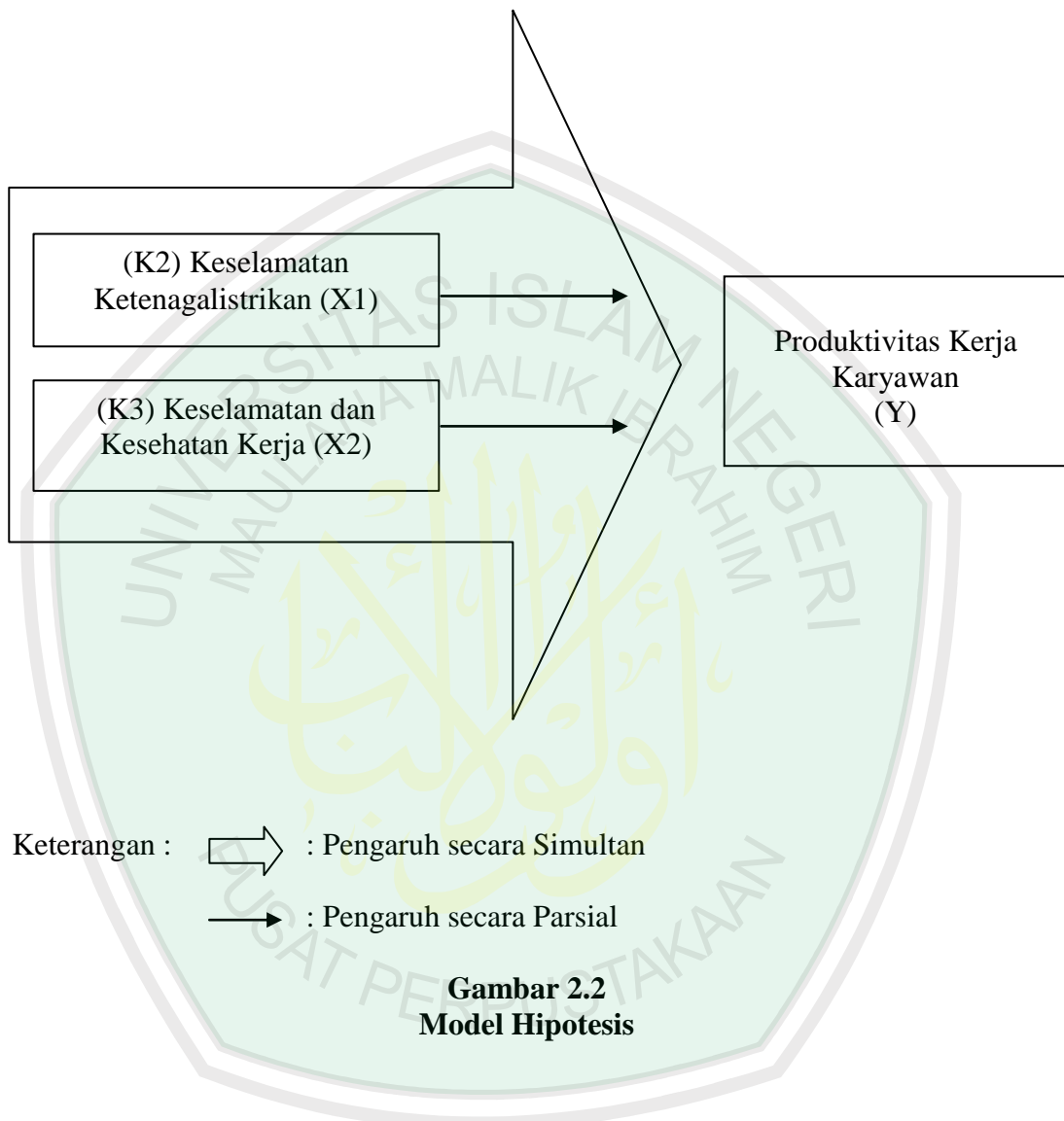
Kesehatan Kerjadan seandainya terjadi sesuatu akibat pengabaian tersebut, berapa banyak biaya pengobatan yang dikeluarkan, berapa kerugian dari kealfaan tenaga kerja yang tidak bekerja karena sakit atau cidera yang mana biayabiaya seperti diatas akan membengkakkan biaya produksi secara keseluruhan dan tentu saja peningkatan produktivitas tidak akan tercapai.

2.3 Model Konsep



Gambar 2.1
Model Konsep

2.4 Model Hipotesis



2.5 Hipotesis Penelitian

Dari model konsep dan model hipotesis diatas dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga Keselamatan Ketenagalistrikan (K2) serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
2. Diduga Keselamatan Ketenagalistrikan (K2) serta Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) berpengaruh parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan
3. Diduga Keselamatan Ketenagalistrikan (K2) (X1) berpengaruh dominan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

